

Die Vernutzung von Arbeitsvermögen in „Guter Arbeit“

Matthias Möhring-Hesse

In der politischen Öffentlichkeit genießt die Arbeitslosigkeit hohe Aufmerksamkeit, während man sich gegenüber den Bedingungen der Erwerbsarbeit recht ignorant zeigt: Fehlende Erwerbsarbeit interessiert, nicht aber die real existierende. Das gilt zumal für die eigene, die katholische Kirche: Durch Skandalisierung der Arbeitslosigkeit wähnt man sich in Fragen der Erwerbsarbeit hinreichend kompetent, so dass man sich über die Bedingungen und Entwicklungen der Erwerbsarbeit, über deren Probleme und Verwerfungen wenig bis gar nicht kompetent machen muss – und deswegen in vielen Bistümern gerade die kategoriale Seelsorge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (zusammen)streichen kann.¹ Dem weit verbreiteten Nichtwissen über die Arbeitsbedingungen suchen vor allem die im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften zu begegnen und engagieren sich für „gute Arbeit“. Entsprechend skandalisieren sie nicht nur die fehlende, sondern auch bestehende, nämlich übermäßig belastende, krank machende und die arbeitenden Menschen zerstörende Erwerbsarbeit (vgl. etwa www.dgb-index-gute-arbeit.de). Mit ähnlichen Absichten hat der Begriff „gute Arbeit“ inzwischen Eingang in die sozialdemokratische Programmatik gefunden.²

¹ Vgl. Möhring-Hesse, Matthias (2005): Fortwährendes Unverständnis. Dreißig Jahre nach dem Synodenbeschluss „Kirche und Arbeiterschaft“. In: *Herder Korrespondenz*, Jg. 59, Nr. 11, S. 551–555.

² Vgl. SPD, Sozialdemokratische Partei Deutschlands (2007): *Hamburger Programm. Grundsatzprogramm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands*. Beschlossen auf dem Hamburger Bundesparteitag der SPD am 28. Oktober 2007 (hrsg. vom SPD-Parteivorstand), Berlin. Online unter: http://www.spd.de/de/pdf/parteiprogramme/Hamburger-Programm_final.pdf, zuletzt

Bei genauerem Hinsehen ist allerdings das Programmwort „gute Arbeit“ in den Gewerkschaften ebenso wie in der SPD noch recht unbestimmt – und mangelt u. a. bereits daran, dass im Unklaren bleibt, ob sich das evaluative Adjektiv „gut“ auf Erwerbsarbeit, also das gesellschaftlich für die Mehrheit vorgesehene, um nicht zu schreiben: vorgeschriebene Verhältnis abhängiger Beschäftigung, oder auf die Arbeit bezieht, die unter den Bedingungen der Erwerbsarbeit geleistet wird.³ Zumindest wenn man mit „guter Arbeit“ den politischen Diskurs um die „Humanisierung der Arbeit“⁴ wieder aufnehmen und dann die unter Bedingungen von Erwerbsarbeit vollzogene Arbeit besprechen will, dann zielt das Adjektiv „gut“ auf eine Vielzahl unterschiedlicher Indikatoren, insgesamt aber vermutlich auf eine möglichst hohe Autonomie der diese Arbeit leistenden Menschen. Weil deren Arbeit Vollzug ihres Lebens und deshalb keine Ware ist, gilt es, die Erwerbsarbeit so zu organisieren, dass die Erwerbstätigen zu Subjekten der Arbeit werden, die sie unter Bedingungen der Erwerbsarbeit leisten. Damit wird das gesellschaftliche Erwerbsarbeitsverhältnis unter einem paradoxen Anspruch gestellt: Erwerbstätigen sollen auch in ihrer Erwerbsarbeit Subjekte ihrer Arbeit sein, weswegen ihnen die Autonomie zugestanden werden soll, die das Erwerbsarbeitsverhältnis „von Hause aus“ ausschließt. Obgleich sie nach dem „Verkauf“ ihrer Arbeitskraft unter fremder Regie und im fremden Interesse arbeiten müssen, soll die für Erwerbsarbeit konstitutive Fremdkontrolle in Selbstkontrolle umgewandelt werden, auf die alle Menschen als Menschen und deswegen auch die

geprüft am 30.04.2009, 52f. sowie SPD, Sozialdemokratische Partei Deutschlands (2007): *Gute Arbeit*. Beschluss des Hamburger Bundesparteitags der SPD am 28. Oktober 2007, in: Beschlussbuch Parteitag der SPD in Hamburg 26.–28. Oktober 2007, 58–72. Online unter: <http://www.spd.de/de/pdf/pt-beschluesse/Beschlussbuch2007.pdf>, zuletzt geprüft am 30.04.2009.

³ V Möhring-Hesse, Matthias (2009): „Käufliche Arbeit“ ist keine Ware, in diesem Buch.

⁴ Vgl. etwa Pöhler, Willi / Peter, Gerd (1982): *Erfahrungen mit dem Humanisierungsprogramm. Von den Möglichkeiten und Grenzen einer sozial orientierten Technologiepolitik*. Köln: Bund-Verlag.

Erwerbstätigen in ihrem Erwerbsarbeitsverhältnis Anspruch haben.

Wenn man unter dieser normativen Perspektive die Entwicklung der Erwerbsarbeit betrachtet, entdeckt man „schlechte Arbeit“ zuhauf, aber (zumal) in der Gegenwart auch Fortschritte in Richtung „guter Arbeit“. Neben der Verdichtung, Intensivierung und Entgrenzung der Arbeit gehört zu den säkularen Veränderungen der Erwerbsarbeit nämlich auch das, wenngleich begrenzte Zugeständnis an Arbeitnehmer, den Vollzug ihrer Arbeit stärker in ihre eigene Verantwortung und Kontrolle zu geben. In den „Genuss“ von Autonomie kommen keineswegs alle Arbeitnehmer, weswegen man sich mit dem Ziel von „guter Arbeit“ für die Verallgemeinerung dieses Zugeständnisses einsetzen wird. Allerdings sollte man jedoch zugleich sehen, dass dieser Fortschritt nicht nur Fortschritt, dass der „Genuss“ von Autonomie für die Arbeitnehmer – zumindest auf Dauer gesehen – kein Genuss ist. Gerade dort, wo Fortschritte in Richtung „guter Arbeit“ zu verzeichnen sind, entstehen zugleich neue Probleme, sofern mehr Autonomie in der Arbeit neue Verwerfungen bei den Erwerbstätigen verursachen. Systematisch sollte das nicht weiter überraschen, sollte man doch wissen, dass Erwerbsarbeit ein bleibend widersprüchliches Unternehmen ist, zumal wenn man sie unter den paradoxen Anspruch von mehr Autonomie stellt. Aber gerade weil Erwerbsarbeit nicht ohne Widersprüche ist, bedarf sie ständig der gesellschaftlichen Ordnung – und entsprechend immer wieder neuen politischen Bemühungen für „gute Arbeit“. Diese aber haben den neuen Verwerfungen zu begegnen – und sollten sie dazu kennen.

Als neue Gefahr der in größerer Autonomie vollzogenen Arbeit wird in diesem Aufsatz die Vernutzung von Arbeitsvermögen vorgestellt, dessen ganzheitliche Nutzung jedoch die Voraussetzung des Zugeständnisses größerer Autonomie ist. Um diese Behauptung plausibel zu machen, wird zunächst die veränderte Nutzungsstrategie der Unternehmen, die auf eine möglichst umfassende Verausgabung von subjektgebundenen Arbeitsvermögen zielen, sowie die Subjektivierung der Arbeit

in deren Folge vorgestellt (1.). Gerade wenn in der Verausgabung von Arbeitsvermögen die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern übereinkommen, besteht zumindest auf längere Sicht die Gefahr des „burn-out“ und darüber der Vernichtung von Arbeitsvermögen (2.). Dadurch steht nicht nur das Arbeitsvermögen, sondern auch die Autonomie der Arbeitnehmer auf dem Spiel, sofern ihnen eine größere Kontrolle zur Verausgabung ihres Arbeitsvermögens zugestanden wurde. Eine Politik für „gute Arbeit“ wird diese Gefahr von guter Arbeit berücksichtigen – und zur nachhaltigen Verteidigung der Autonomie über sie hinaus denken müssen (3.).

1. Die ganzheitliche Nutzung von Arbeitsvermögen

„Die Arbeit konnte deshalb keinen religiösen Sinn mehr haben, weil sie auch keinen menschlichen Sinn mehr hatte“⁵, so antwortete die katholische Sozialethik auf die tayloristische Organisation der Erwerbsarbeit. Unter der Herrschaft von Taylors wissenschaftlicher Betriebsführung wurden Produktionsprozesse in spezialisierte Arbeitsvollzüge zergliedert und diese in ein hierarchisches System betrieblicher Herrschaft eingeordnet. Da hinein wurden die beschäftigten Arbeitnehmer gestellt – und ihnen spezialisierte Arbeitsvollzüge und nur die auferlegt. Vom Gesamtprodukt ihrer Arbeit wurden sie getrennt, nur mit einem Detail von dessen Produktion beauftragt. Zugleich wurden sie aus der Verantwortung für die Produktion entlassen, mit der Ausführung fremder Pläne beauftragt und unter fremde Kontrolle gestellt. Entsprechend ausgerichtete Unternehmen wollten nicht viel von ihren Beschäftigten, wollten nur geringe Qualifikationen und nur einen kleinen Ausschnitt ihrer Kompetenzen. Auch wenn sich viele Unternehmen dem Regime der wissenschaftlichen Be-

⁵ Chenu, Marie-Dominique (1956): *Die Arbeit und der göttliche Kosmos. Versuch einer Theologie der Arbeit*. Mainz: Matthias-Grünewald-Verlag (Orig.: *Pour une théologie du travail*, 1955), S. 68.

triebsführung gar nicht unterwarfen, nahm man in diesen Zeiten an, dass die Unternehmen deshalb nur die Arbeitskraft brauchen würden, die sie – wenn auch nur als Folge einer gesellschaftsweiten Fiktion – ihren Beschäftigten zuvor „abgekauft“ hätten und ihnen deshalb zur Verfügung stünden.

Bei näherem Hinsehen hätte man schon damals dieser Sicht auf die unter Bedingungen der Erwerbsarbeit geleistete Arbeit misstrauen sollen. Selbst dort, wo die Arbeitsbedingungen nach den Prinzipien wissenschaftlicher Betriebsführung gestaltet wurden, mussten die Beschäftigten organisatorische Friktionen oder technische Störfälle aus eigener Kraft und Erfahrung bewältigen und Irrationalitäten der vorgegebenen Arbeitsorganisation kompensieren. Sie mussten also mehr leisten, als von ihnen offiziell erwartet und ihnen von ihren Vorgesetzten abverlangt wurde. Nur weil die Beschäftigten in der Lage und bereit waren, vorab nicht definiertes und deshalb auch vertraglich nicht vereinbartes Arbeitsvermögen einzusetzen, konnten (auch) in tayloristisch zugeschnittenen Arbeitsprozessen die von Arbeitgebern intendierte Verausgabung von „eingekaufter“ Arbeitskraft stattfinden. Allerdings konnten die Beschäftigten ihr Arbeitsvermögen auch zu eigenen Zwecken und damit subversiv einsetzen, was ihre Vorgesetzten mit hohem Kontrollaufwand und entsprechend hohen Kosten zu unterbinden suchten.

Dass die Arbeitskraft, die Arbeitnehmer den Arbeitgebern gegen Geld zur Verfügung stellen, nur ein Teil eines umfassenderen Vermögens ist, blieb gleichwohl zunächst unbegriffen – und wurde auch in den Sozialwissenschaften erst in jüngerer Zeit bewusst: In Arbeitsverträgen kann nur das Vermögen der Arbeitnehmer erfasst werden, das zuvor in irgendeiner Form objektiviert und damit – etwa in einem Zertifikat – auch außerhalb der Arbeitskraftbesitzer besteht. Dieses objektivierbare Vermögen, das man seit Marx zumeist *Arbeitskraft* nennt, ist und bleibt aber Teil eines umfassenderen Vermögens, das sich weder als Ganzes, noch in vielen seiner Teile objektivieren lässt, deshalb aber auch in Arbeitsverträgen nicht aufgenommen werden kann. Dazu gehören das subjektive Vermögen, das in einer Weise an den konkreten

Menschen hängt, dass es von außen nicht einseh- und feststellbar ist und deswegen auch nicht in allgemeinen Ausdrücken objektiviert werden kann. Solcher Art subjektgebundene Fähigkeiten entstehen aus Erfahrungen, die in der Bewältigung der Arbeitsgegenstände und im Umgang mit Arbeitsmitteln gemacht werden und in zukünftiger Arbeit eingesetzt werden, aber auch aus Erfahrungen, die außerhalb der Arbeit erworben und dann als Fähigkeiten von Menschen in der Erwerbsarbeit zur Anwendung kommen. Obgleich dieses Vermögen in Arbeitsverträgen nicht aufgenommen und damit auch den Arbeitgebern nicht zur Verfügung gestellt werden kann, ist es für den Vollzug der objektivierten Fähigkeiten, also zur Verausgabung von Arbeitskraft notwendig. Ohne Einsatz von „Herz“ und „Verstand“ konnten und können etwa die in Schule und Ausbildung erworbenen und zertifizierten Fertigkeiten nicht vollzogen und in Arbeit realisiert werden. Diese an den Menschen hängenden und – im Unterschied zur Arbeitskraft – nicht objektivierbaren, daher auch nicht „verkäuflichen“ Fähigkeiten lassen sich *Arbeitsvermögen* nennen. Weil zur Verausgabung auch von Arbeitskraft notwendig, verausgaben Arbeitnehmer, wenn sie denn unter Bedingungen der Erwerbsarbeit tatsächlich arbeiten, nicht nur ihre in die Weisung ihrer Arbeitgeber gegebene Arbeitskraft; sie vollziehen zugleich ihr Arbeitsvermögen, das sie grundsätzlich nicht in die Weisung anderer geben können.

Unter der Dominanz der tayloristischen Betriebsführung wussten Arbeitgeber (und Arbeitswissenschaftler) von diesem Arbeitsvermögen wenig bis gar nichts. Mehr noch: Die subjektgebundenen Fähigkeiten, die sie ahnten, suchten sie gezielt aus den Produktionsprozessen auszugrenzen, gleichsam „Herz“ und „Verstand“ aus ihren Unternehmen zu verbannen. Erst in jüngerer Zeit wurde ihnen der Wert dieses Arbeitsvermögens bewusst – und dann zum strategischen Ziel. Inzwischen gilt es, die Beschäftigten dafür zu gewinnen, auch ihre, ihnen nicht „abgekauften“, aber nach dem „Ankauf“ ihrer Arbeitskraft „anwesenden“ Fähigkeiten zu verausgaben. Als ein von den Käufern ihrer Arbeitskraft zunehmend inten-

diertes Vermögen wird das Arbeitsvermögen so in die Erwerbsarbeit einbezogen.

Vier Entwicklungstrends sind für die Entdeckung des Arbeitsvermögens ursächlich: *Erstens* verfügen die Beschäftigten über ein im Vergleich zu früheren Zeiten größeres Arbeitsvermögen und – in Abhängigkeit davon – über höhere Ansprüche an ihre eigene Arbeit.⁶ Sofern sie die Macht dazu haben, verweigern sie stupide Tätigkeiten und bestehen darauf, auch während ihrer Erwerbsarbeit Subjekte ihrer Arbeit sein zu können; im Gegenzug bringen sie höhere Qualifikationen in ihrer Arbeit zum Einsatz und sind bereit, größere Verantwortung zu übernehmen. Unter diesen Bedingungen rechnet es sich für die Unternehmen nicht, einzig die vertraglich vereinbarte Arbeitskraft einzufordern – und alle anderen Fähigkeiten ihrer Beschäftigten auszuschließen. Qualifizierte Beschäftigte in zergliederte Produktionsprozesse einzufügen, verschenkt aber nicht nur deren Qualifikationen und Motivationen, sondern bringt häufig sogar als Folge von Verweigerung und innerer Immigration niedrigere Arbeitsergebnisse. Die Autonomieansprüche der Beschäftigten in einem hierarchischen System betrieblicher Herrschaft zu ignorieren, treibt zudem die Kosten der Kontrolle in die Höhe, ohne die Risiken von Widerstand und Verweigerung zu mindern.

Gleichzeitig und *zweitens* hat mit der Technisierung und Informatisierung der Produktion die Komplexität der Arbeitsgegenstände und -mittel zugenommen. Das Mehr an Kapital und Maschinerie führt nicht nur zu einem sinkenden Arbeitsvolumen, sondern zugleich zu größeren Anforderungen an die in den Betrieben weiterhin anstehende Arbeit. Der erreichte Entwicklungsstand der Produktivkräfte macht eine ganz „neue Qualität von Anforderungen an deren Aneignung durch lebendige Arbeit“⁷ notwendig.

⁶ Cohen, Daniel (2001): *Unsere modernen Zeiten. Wie der Mensch die Zukunft überholt*. Frankfurt am Main – New York: Campus-Verlag, S. 27–39.

⁷ Pfeiffer, Sabine (2004): *Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung*, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 143.

Zumindest ein Teil der Unternehmen sucht *drittens* eine volatile und spezialisierte Nachfrage zu bedienen – und hat ihre Angebote entsprechend variabel zu halten sowie kunden-spezifisch und -nah zu fertigen. Das betrifft nicht nur die Bereiche personenbezogener Dienstleistungen, sondern auch die der industriellen Fertigung. Die Produktion der angebotenen Waren und Dienstleistungen werden deswegen unter erhöhten Flexibilitätsanforderungen gestellt, die auch mit interner und externer Flexibilisierung der notwendigen Erwerbsarbeit beantwortet werden – sofern sie nicht allein durch den Einsatz von Informationstechnologien und programmgesteuerten Anlagen erfüllt werden können.

Schließlich und *viertens* können die Unternehmen ihren Bedarf an Arbeitskräften auf Arbeitsmärkten decken, auf denen ein wachsendes Angebot einer sinkenden Nachfrage gegenübersteht. Bei der Auswahl ihrer Arbeitnehmer können sie wählerisch und, was deren Qualifikationen angeht, anspruchsvoll sein – und sich politisch gleichwohl mit ihren Möglichkeiten auf den Arbeitsmärkten unzufrieden zeigen. Da sie vor allem im Bereich der niedrig und durchschnittlich qualifizierten Arbeiten Ersatz finden können, brauchen sie sich nicht dauerhaft an alle ihre Beschäftigten zu binden und können so einen großen Teil ihrer Arbeitsverträge marktförmiger halten.

Auf diese vier Trends reagieren Unternehmen mit einer gegenüber dem Taylorismus radikal veränderten Nutzungsstrategie der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer: Sie suchen nicht nur die vertraglich vereinbarte Arbeitskraft, sondern darüber hinaus das subjektive Arbeitsvermögen ihrer Beschäftigten zu nutzen – und das möglichst umfassend. In der industrie- und arbeitssoziologischen Literatur wird diese veränderte Nutzungsstrategie seit längerem reflektiert – u. a. im Begriff der Subjektivierung von Erwerbsarbeit.⁸ Mit die-

⁸ Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: *Soziale Welt*, Jg. 43, Nr. 1, S. 6–19; Moldaschl, Manfred / Voß, G. Günter (Hg.) (2002): *Subjektivierung von Arbeit* (Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Bd. 1). München – Mering: Hampp; Schönberger, Klaus / Springer, Stefanie (Hg.)

sem Begriff lassen sich zwei unterschiedliche Sachverhalte einfangen, von denen der erste eine notwendige, der zweite dagegen eine mögliche Ausformung subjektiver Arbeit ist, so dass keineswegs beide Sachverhalte zugleich erfüllt sein müssen: *Erstens* werden im Vollzug der vertraglich vereinbarten Arbeitskraft über diese hinaus die subjektgebundenen Fähigkeiten und Motivationen verausgabt und wird auf diesem Wege Arbeit zum Vollzug von subjektivem Arbeitsvermögen und damit notwendig von Subjektivität; zusätzlich und *zweitens*, allerdings weniger häufig, wird dieser Vollzug in die Selbstkontrolle der arbeitenden Menschen gegeben, werden die Beschäftigten so stärker zu Subjekten ihrer Arbeit.

Um das Arbeitsvermögen ihrer Beschäftigten umfassend nutzen zu können, greifen Unternehmen zu neuen Formen der Arbeitsgestaltung. Auf dem Weg etwa von Gruppenarbeit, partizipativer Organisations- und Managementkonzepte oder Projektarbeit werden Gelegenheiten geschaffen, bei denen die Beschäftigten ihre Arbeitsvermögen einsetzen können bzw. müssen, zudem eine hohe Arbeitsmotivation und Kreativität aufbringen können sowie großen Arbeitseinsatz zeigen. Aufgaben der Beschäftigten werden vervielfacht und die kognitiven Ansprüche an ihre Arbeit erhöht; deren Einsatz und deren individuelle Leistungen werden aufgewertet; ihnen werden Möglichkeiten zur Selbstorganisation ihrer Arbeit sowie zur Rotation auf jeweils anspruchsvollere Positionen gegeben. Gerade im Bereich höher qualifizierter Arbeit sind entsprechende Arbeitsbedingungen – neben hohen Arbeitsentgelten – Bedingung dafür, dass die Beschäftigten ihr Arbeitsvermögen bereitwillig verausgaben und diese nicht nur im eigenen, sondern zugleich im Interesse ihrer Unternehmen einsetzen. Allerdings sind diese Formen der Arbeitsgestaltung weit weniger verbreitet, als man vor zwei Jahrzehnten⁹ we-

(2003): *Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt*. Frankfurt am Main – New York: Campus.

⁹ Vgl. Kern, Horst / Schumann, Michael (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. München: Beck.

gen ihrer betriebswirtschaftlichen Rationalität erwarten durfte.¹⁰

Die veränderte Nutzungsstrategie ist jedoch nicht notwendig an veränderte Formen der Arbeitsgestaltung gebunden. Auch an den Kassen der Discounter oder in der Montage stark zergliederter und in diesem Sinne noch bzw. wieder tayloristisch organisierter Produktionsprozesse wird von den Beschäftigten erwartet, „alles zu geben“ und d. h. mehr als die vertraglich vereinbarte Arbeitskraft einzusetzen. So sind auch keineswegs nur die hoch qualifizierten Arbeitnehmer Adressaten der veränderten Nutzungsstrategie; entsprechende Erwartungen richten sich ebenso an niedrig bis durchschnittlich qualifizierte Arbeitnehmer.

Das gleiche Ziel, das subjektive Arbeitsvermögen der Beschäftigten möglichst umfassend zu nutzen, wird gegenüber den unterschiedlichen Gruppen der Beschäftigten allerdings unterschiedlich umgesetzt. Zumindest einen Teil der hochqualifizierten und deshalb nur schwer ersetzbaren Arbeitnehmer sucht man dadurch zu gewinnen, dass man ihnen hohe Einkommen und gute Arbeitsbedingungen zugesteht sowie nicht zuletzt eine vergleichsweise hohe Autonomie im Vollzug ihres Arbeitsvermögens einräumt. Damit können diese Beschäftigten aus der veränderten Nutzungsstrategie ihrer Unternehmen Gewinn ziehen, so dass die ihnen abgeforderte Verausgabung ihres Arbeitsvermögens auch in ihrem eigenen Interesse liegt. Bei dem anderen Teil, vor allen bei den weniger gut qualifizierten und deshalb – zumal unter Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit – vergleichsweise leicht ersetzbaren Arbeitnehmern lässt sich das Ziel, deren Arbeitsvermögen möglichst umfassend in Anspruch zu nehmen, bereits durch deren Angst vor Verlust ihrer Arbeitsplätze sicherstellen, ohne dass ihnen die Arbeitgeber bei Einkommen und Arbeitsbedingungen groß entgegenkommen müssten. Gleichwohl

¹⁰ Vgl. Wengel, Jürgen (2002): *Verbreitung innovativer Arbeitsgestaltung. Stand und Dynamik des Einsatzes im internationalen Vergleich* (Bilanzierung innovativer Arbeitsgestaltung Bd. 1). München – Mering: Hampp.

wird man auch bei dieser Gruppe der Beschäftigten Bereitschaften, eigenes Arbeitsvermögen mehr oder weniger freiwillig einzusetzen, finden können, sofern mit der erweiterten Nutzungserwartung wenigstens die Anerkennung der subjektbezogenen Anteile des Arbeitsvollzugs und damit der Subjektivität der Beschäftigten verbunden ist.

Sofern Selbstkontrolle oder auch nur Subjektanerkennung in die Erwerbsarbeit Einzug halten, tun sie dies als Mittel zum Zweck von Unternehmen, die sie als Instrumente zur umfassenden Nutzung des Arbeitsvermögens ihrer Beschäftigten einsetzen. Wenn man von den Beschäftigten mehr, nämlich den Einsatz ihrer subjektgebundenen und für die Unternehmen im Detail unbekanntem und unberechenbaren Fähigkeiten will, dann muss man diese Fähigkeiten – wohl oder übel – anerkennen. Diese Bedingung für die umfassende Nutzung von Arbeitsvermögen konditioniert im Gegenzug die Gewähr von Selbstkontrolle und Subjektanerkennung: Nur solange die Beschäftigten ein über ihre Arbeitskraft hinausgehendes Arbeitsvermögen besitzen und nur solange dessen möglichst umfassende Nutzung für die Unternehmen profitabel ist, werden es sich diese leisten, die Subjektivität ihrer Beschäftigten anzuerkennen oder gar ihnen die Kontrolle über deren Arbeit in deren eigene Hände zu legen.

Dadurch, dass dieselbe Nutzungsstrategie bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen unterschiedlich durchgesetzt werden kann, haben sich die Arbeitsbedingungen auseinanderentwickelt: Bei den einen bestehen Chancen zur – wie man früher sagte – Humanisierung der Arbeit und d. h. auch zu einer weitreichenden Anerkennung ihrer Autonomie; bei den anderen dagegen werden – in Discountern oder tayloristisch zugeschnittenen Produktionsstätten – selbst basale Interessen ignoriert, sie ihrer eigenen Arbeit zunehmend „entfremdet“, obgleich sie sich in dieser Arbeit mehr denn je „entäußern“ müssen. Offenbar spiegelt sich die Polarisierung bei den Arbeitsbedingungen auch in der Entwicklung der Arbeitseinkommen, insofern in den vergangenen Jahren die überdurchschnittlich hohen Erwerbseinkommen gewachsen

und zugleich die unterdurchschnittlich niedrigen Einkommen gesunken sind.¹¹

2. „Burn-out“: Vernetzung des Arbeitsvermögens

Das Interesse der Unternehmen an einer ganzheitlichen Veräußerung von Arbeitsvermögen muss nicht immer gegen die Interessen der das Arbeitsvermögen „besitzenden“ Menschen stehen. Im Gegenteil: Besonders erfolgreich ist der ganzheitliche Einsatz von Arbeitsvermögen immer dann, wenn die Veräußerungsinteressen der Beschäftigten mit den Nutzungsinteressen ihrer Unternehmen „übereingehen“. Nur dann geben die Beschäftigten „alles“ – und stellen mit Hinweis auf die Auftragslage, auf die aktuellen Bedingungen der eigenen Arbeitsgruppe usw. eigene Interessen zurück und setzen selbst die zu ihrem Schutz staatlich gesetzten oder kollektiv ausgehandelten Rechte außer Kraft.¹² So aber verlieren sie gegenüber der von ihren Arbeitgebern intendierten Arbeit zunehmend die Distanz. Obgleich unter Bedingungen der Erwerbsarbeit geleistet, wird ihnen diese Arbeit zur eigenen Arbeit – und ist für sie in folgedessen von hohem Wert.

Dieser Verlust an Distanz wird noch zusätzlich verstärkt, wenn den Beschäftigten eine größere Autonomie in der Voraus-

¹¹ Vgl. BMA, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2008): Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Online unter http://www.bmas.de/coremedia/generator/26742/?property=pdf/dritter_armuts_und_reichtumsbericht.pdf, zuletzt geprüft am 07.08.2008, S. 11–14 sowie Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2008): Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite. In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 60, Nr. 8, S. 423–430.

¹² Vgl. Moldaschl, Manfred / Sauer, Dieter (2000): Internalisierung des Marktes. Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, Heiner (Hg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: Edition Sigma, S. 205–224 sowie Möhring-Hesse, Matthias (2007): Wie Rechtsbrechern zu ihrem Recht verhelfen? Arbeitsrecht unter den Bedingungen subjektivierter Arbeit. In: *Kritische Justiz*, Jg. 40, Nr. 4, S. 347–357.

gebung ihres Arbeitsvermögens, also eine größere Selbstkontrolle über ihre Arbeit zugestanden wird. Dann geben die Unternehmen sie nicht aus ihrer Kontrolle, wählen lediglich subtilere Kontrollformen – und nehmen so die in Autonomie gestellten Beschäftigten an eine überaus „kurze Leine“. Die Verwirklichung von Produktionsvorgaben legen sie etwa in die Verantwortung von Gruppen, die deren Verwirklichung nicht nur planen, organisieren und ausführen, sondern auch gegenüber ihren Mitgliedern durchsetzen. Gesteuert wird nicht mehr über Befehle, sondern über Informationen: Auf der Grundlage von Rahmenvorgaben oder Zielvereinbarungen verarbeiten die Beschäftigten Mitteilungen, Schaubilder, Kennziffern oder Budgets als Aufforderungen, die sie in Absprache mit Vorgesetzten und Kollegen erfüllen. Sie erledigen ihre Arbeit in einem hohen, wenngleich variablen Maß an Selbstkontrolle, werden darin aber vom ganzen Betrieb beobachtet – und auf diesem Wege fremdkontrolliert. Insgesamt wird die Fremdkontrolle unsichtbar und gerade so hochgradig wirksam.¹³ Unter den Bedingungen unsichtbarer Kontrolle verlieren die Beschäftigten aber ihr dispositives Gegenüber, von dessen Interessen sie sich und ihre eigenen Interessen abgrenzen, dem gegenüber sie eigene Leistungsreserven verbergen und dem sie eigene Freiräume abtrotzen können. Ohne ein solches Gegenüber kommen das Nutzungsinteresse der Unternehmen an ihrem Arbeitsvermögen und das eigene Interesse an dessen Verausgabung einmal mehr überein, weswegen die Beschäftigten, zumindest in der Tendenz, ihr Arbeitsvermögen ohne Grenzen zum Einsatz bringen.¹⁴

Dadurch, dass Arbeitgeber das Arbeitsvermögen ihrer Beschäftigten in ihr strategisches Kalkül genommen haben,

¹³ Sauer, Dieter / Döhl, Volker (1994): Kontrolle durch Autonomie. Zum Formwandel von Herrschaft bei unternehmensübergreifender Rationalisierung. In: Sydow, Jörg / Windeler, Arnold (Hg.): *Management interorganisationaler Beziehungen. Vertrauen Kontrolle und Informationstechnik* (Schriftenreihe der ISDN-Forschungskommission des Landes Nordrhein-WestfalenBd.). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 258–274.

¹⁴ Moldaschl / Sauer (2000).

ist keineswegs eine „schöne heile Arbeitswelt“ angebrochen. Wenn man sich auch vor Verallgemeinerungen über zunehmend differenzierte Arbeitsbedingungen hüten sollte, haben die Belastungen der Beschäftigten eher eine neue Qualität erreicht: Die von ihnen geleistete Arbeit wurde – zeitlich gesehen – verdichtet und – material gesehen – intensiviert. Unter anderem wurde die Spezialisierung der tayloristischen Arbeitsorganisation durch eine neue Vielseitigkeit der Arbeit ersetzt: Arbeitsaufgaben werden angereichert – und zwar um Aufgaben der Planung, Koordination und Kontrolle, die nicht spezialisiert werden können, und um zusätzliche Aufgaben, die spezialisiert sind, aber in ihrer jeweiligen Spezialisierung nicht zusammenpassen müssen, durch Einsatz von Computern dennoch zusammengeführt werden können. Zudem wurde die örtliche und zeitliche Begrenzung der Erwerbsarbeit gerade in dem Segment autonomer Arbeit aufgehoben. Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen Arbeiten und Leben wurden porös gemacht – und zwar einseitig von der Seite der Arbeit aus, die sich in die Freizeit hinein ausdehnt und damit zunehmend das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit einnimmt.

Die damit verbundenen Belastungen bestehen nicht nur kurz- und mittelfristig, sondern dauerhaft. Spätestens dieses „dauerhaft“ wird den Beschäftigten irgendwann zum Problem: Menschen, die kurzfristig sowohl den hohen Anforderungen ihrer verdichteten, intensivierten und grenzenlosen Erwerbsarbeit entsprechen und dabei zugleich die Erwartungen an ihre subjektgebundenen Fähigkeiten und Motivationen erfüllen können, sind diesen Anforderungen und Erwartungen auf Dauer nicht gewachsen. Wo sie kurz- und mittelfristig den Belastungen – gegebenenfalls auch durch Einnahme von Psycho- und Neuro-Pharmaka („Doping am Arbeitsplatz“¹⁵) – genügen

¹⁵ Vgl. IGES, Institut für Gesundheits- und Sozialforschung GmbH (2009): *DAK Gesundheitsreport 2009* (hrsg. von DAK Forschung), Hamburg. Online unter: http://www.iges.de/publikationen/gutachten/dak_report_2009/e7171/infoBoxContent7172/DAK_Gesundheitsreport_2009_ger.pdf, zuletzt geprüft am 30.04.2009, S. 37–90.

und sich unter diesen Belastungen sogar als Subjekte ihrer Arbeit verwirklichen, zumindest mit und in ihrer Arbeit zufrieden sind, wächst mit der Dauer der Belastungen die Gefahr der Überforderung. „Burnt out“ – ausgebrannt – heißt jetzt das Schlagwort, die Arbeit zehrt auf. ... In der heutigen Welt fallen nicht mehr die Maschinen aus, sondern die Menschen“¹⁶. Zumindest unter den berufstätigen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung DAK lässt sich diese starke These bestätigen: Bei den Fällen der Arbeitsunfähigkeit zeigt sich seit 1997 eine kontinuierliche Zunahme von Krankheitsfällen und -tagen wegen psychischer und Verhaltensstörungen sowie von Angst- und depressiven Störungen. Nach Auskunft der „DAK Gesundheitsreports“ haben sich dabei die Arbeitsfähigkeitstage für diese Krankheitsart um 69 % und die Erkrankungsfälle um 70 % – bei einem sinkenden Gesamt Krankenstand – zugenommen¹⁷ – und sind in den folgenden Jahren weiter gestiegen¹⁸.

Der Arbeitskraft schadet das „Ausfallen“ der Menschen weniger als ihrem Arbeitsvermögen. Während sie zumindest in ihren Objektivierungen „überstehen“ kann, nimmt das einzig „in“ den Subjekten bestehende Arbeitsvermögen mit dem Schaden an den Subjekten selbst Schaden. Um über die Zeit hinweg zu bestehen, brauchen die subjektgebundenen Fähigkeiten der ständigen Pflege, der Aktualisierung und Erweiterung, die von konkreten Menschen u. a. in der Bewältigung von Arbeitsgegenständen und im Umgang mit Arbeitsmitteln geleistet werden muss. Dabei sind diese Fähigkeiten so sehr an ihre Subjekte gebunden, dass die Pflege der eigenen Fähigkeiten zugleich Arbeit an der eigenen Person ist, – und mit deren „Ausfallen“ selbst ausfällt. Mit der Überforderung bei der Verausgabung eigenen Arbeitsvermögens brennen deswegen nicht nur konkrete Menschen aus, die in Folge ihres „burn-

¹⁶ Cohen (2001), S. 55.

¹⁷ IGES, Institut für Gesundheits- und Sozialforschung GmbH (2005): *DAK Gesundheitsreport 2005* (hrsg. von DAK Versorgungsmanagement), Hamburg. Online unter: http://www.dak.de/content/filesopen/Gesundheitsreport_2005.pdf, zuletzt geprüft am 30.04.2009, S. 39–105).

¹⁸ IGES (2009), S. 28.

out“ für eine mehr oder weniger lange Zeit ihr Arbeitsvermögen nicht mehr verausgaben können. Viel mehr wird zugleich der Prozess der Aktualisierung und Erweiterung der eigenen Fähigkeiten unterbrochen und damit das Arbeitsvermögen vernichtet, wobei diese Vernichtung schleichend beginnt und im „burn-out“ nur endet. Fallen die Besitzer des Arbeitsvermögens aus, dann wurde ihr Vermögen zuvor stärker genutzt, als sie es aktualisieren und erweitern konnten, und in diesem Sinne vernutzt.

Mit der Vernutzung ihres Arbeitsvermögens haben die betroffenen Arbeitnehmer genau das verloren, was für sie als Arbeitnehmer und für ihre Unternehmen von Wert ist. Für die Unternehmen hat sich mit der Vernichtung des Arbeitsvermögens jedenfalls der Grund erledigt, den Arbeitnehmern ihre subjektbezogenen Fähigkeiten zumindest anzuerkennen oder ihnen gar erweiterte Spielräume der Selbstkontrolle zuzugestehen; mehr noch: für die Unternehmen sind ausgebrannte Arbeitnehmer wertlos und deren weitere Beschäftigung uninteressant. Zumal im Bereich niedrig qualifizierter und niedrig entlohnter Arbeit werden sie deshalb gegen „frische“ Kolleginnen und Kollegen ausgetauscht. Die betroffenen Arbeitnehmer wiederum verlieren mit ihrem Arbeitsvermögen nicht nur Fähigkeiten, die sie wesentlich ausmachen, und damit etwas von sich selbst. Sie verlieren zugleich die wichtigste Ressource dafür, sich selbst in der eigenen Arbeit verausgaben und dazu geeignete Arbeitsbedingungen aushandeln zu können; mehr noch: sie verlieren an Wert für ihre Unternehmen – und damit zugleich die Chance weiterer Beschäftigung.

Auf Dauer besteht das aus anderen Kontexten bekannte, gleichsam ökologische Problem, dass in der ganzheitlichen Nutzung von Arbeitsvermögen zugleich der „Gegenstand“ der ganzheitlichen Nutzung vernichtet wird. Indem das Arbeitsvermögen – sowohl von Seiten der Unternehmen als auch von Seiten der Arbeitnehmer – in die Erwerbsarbeit einbezogen wurde, indem also sowohl dessen Verausgabung als auch deren umfassende Nutzung intendiert wird, wird die „Nachhaltigkeit“ dieses Arbeitsvermögens zum Problem, so-

fern weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber mit dem beidseitig intendierten Arbeitsvermögen so pfleglich umgehen, dass es immer wieder aktualisiert und angereichert werden kann und so dauerhaft zur Verfügung steht.

Dieses Problem betrifft Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, betrifft sie jedoch nicht in gleicher Weise. Während die einen Ersatz für vernutztes Arbeitsvermögen suchen müssen und – wenn auch nicht immer ohne Probleme – finden können, verlieren die anderen eigenes Arbeitsvermögen, ohne die Möglichkeit, dafür Ersatz bieten zu können. Damit verlieren sie im Unternehmen wie auch auf den Arbeitsmärkten ihren Wert. In dieser unterschiedlichen Betroffenheit drückt sich die für Erwerbsarbeit konstitutive Asymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unter Bedingungen subjektivierter Arbeit aus. Unter diesen Bedingungen haben allein die Beschäftigten ein existentielles Interesse daran, dass sie in der Veräußerung ihres Arbeitsvermögens dieses zugleich pflegen, d. h. erhalten und immer wieder erneuern können. Dieses Interesse mag man in Analogie zum forstwirtschaftlichen Prinzip der Nachhaltigkeit so begreifen, dass sie nur so viel von ihrem Arbeitsvermögen veräußern sollten, wie sie zugleich erneuern können. Zu einem pfleglichen Umgang mit ihrem Arbeitsvermögen gehört u. a., dass sie auf ihre Gesundheit Rücksicht nehmen können und keinen Raubbau an ihren somatischen und psychischen Möglichkeiten betreiben (müssen), dass sie ihre Fähigkeiten ständig weiterentwickeln und erneuern und dazu u. a. Fort- und Weiterbildung betreiben können, oder dass sie ein Leben außerhalb der Erwerbsarbeit leben können, ohne darin übermäßig von beruflichen Erfordernissen eingenommen und beschränkt zu werden. An der Nachhaltigkeit ihres Arbeitsvermögens sind deren Besitzer daher auch dann existentiell interessiert, wenn sie dieses Interesse im Vollzug ihres Arbeitsvermögens nicht vertreten können und an dessen Missachtung selbst mitwirken.

3. Voraussetzungen der Autonomie

Aus Interesse am Arbeitsvermögen haben die Unternehmen zumindest einem Teil ihrer Beschäftigten eine größere Kontrolle über den Vollzug ihrer Arbeit zugestanden, die so in der Erwerbsarbeit eigentlich nicht vorgesehen ist, ohne die sie aber an das wertvolle Arbeitsvermögen der Arbeitnehmer nicht kommen können. Ihr Zugeständnis ist eindeutig konditioniert, deswegen aber die Gewährleistung von Autonomie in der Arbeit auch beschränkt: Nur weil und in dem Maße die Beschäftigten ein über ihre Arbeitskraft hinausgehendes Arbeitsvermögen „besitzen“ und die möglichst umfassende Nutzung dieses Arbeitsvermögens unter den Bedingungen kapitalintensiver Produktionsprozesse für die Unternehmen notwendig, zumindest aber profitabel ist, werden diese es sich „leisten“, ihre Beschäftigten aus der arbeitsvertraglich begründeten Abhängigkeit zu „entlassen“ und ihnen die Kontrolle über ihre Arbeit in ihre eigenen Hände zu legen.

Dass sie von den Unternehmen nicht unmittelbar intendiert wird und dass sie als gewährte und konditionierte Autonomie das Erwerbsarbeitsverhältnis abhängiger Beschäftigung nicht auflöst, macht diese Autonomie nicht „schlecht“. Zumindest sollte man den Autonomiebegriff vor überzogenen Erwartungen, gar Verheißungen schützen, die sich grundsätzlich nicht unter Bedingungen der Erwerbsarbeit erfüllen lassen. Wie beim philosophischen Begriff, vor allem bei Kant nachzulesen, meint ‚Autonomie‘ keineswegs Willkür oder absolute Freiheit und sollte auch bezogen auf Erwerbsarbeit nicht bedeuten, dass Beschäftigte während ihrer Erwerbsarbeit machen können, was sie wollen – was sie unter den Bedingungen der Erwerbsarbeit eben nun einmal nicht können. Autonomie („Selbstgesetzgebung“) bezeichnet stattdessen die Fähigkeit von Menschen, ihr eigenes Handeln nach Regeln zu bestimmen, die sie selbst setzen, weil sie selbst von deren Geltung überzeugt sind. Genau diese Fähigkeit nun wird in den Betrieben nach deren Abkehr vom Taylorismus einem Teil der dort Arbeitenden abverlangt, damit aber wird Autonomie

„freigesetzt“. ‚Autonomie in der Arbeit‘ bezeichnet also die Fähigkeit von abhängig Beschäftigten, sich nach eigenen Gesetzen in den ihnen fremden Produktionsprozessen einzufügen und gerade so die fremden Produktionsprozesse unter eigene Gesetze zu stellen, und bezeichnet mithin einen Teil ihres Arbeitsvermögens.

Wie bereits ausgeführt, kommen nicht alle Beschäftigten und nicht alle Beschäftigtengruppen „in den Genuss“ einer größeren Selbstkontrolle über ihre Arbeit. Um für alle abhängig Beschäftigten eine größere Selbstkontrolle über ihre Arbeit durchzusetzen, müssen mehr von ihnen, oder genauer: müssen alle mit einem hinreichend großen Arbeitsvermögen „ausgestattet“ werden, wegen dessen sich die geforderte Selbstkontrolle für ihre Unternehmen „lohnt“. Die Verallgemeinerung von Autonomie läuft deswegen wohl über die Verallgemeinerung von Arbeitsvermögen; und bei der geht es um den Aufbau und die Pflege von subjektgebundenen Fähigkeiten, von Kreativität und Spontaneität, um Bildung und Nutzung von Erfahrungen und nicht zuletzt um die Fähigkeit, eigenes Arbeitsvermögen im laufenden Prozess seiner Veräußerung immer wieder neu zu bilden. Damit aber geht es gerade nicht, zumindest nicht unmittelbar um die Qualifizierung von Arbeitskraft, wie es gegenwärtig mit Bezug auf die in der Bundesrepublik hohe Arbeitslosigkeit häufig angemahnt wird. Eine dieser Mahnung entsprechende Politik kann bestenfalls die Chancen von Erwerbspersonen auf dem Arbeitsmarkt verbessern, wobei allerdings qualifizierte Arbeitskraft eine notwendige, keineswegs aber eine hinreichende Bedingung für die Integration in Beschäftigung ist. Zur Verallgemeinerung von Autonomie in der Arbeit trägt eine solche Politik jedoch nicht bei, da die Bedingung dieser Autonomie nicht die Arbeitskraft, sondern das Mehr an Arbeitsvermögen ist, das über die wie auch immer qualifizierte Arbeitskraft hinausgeht. Dieses Mehr an Arbeitsvermögen erweist sich nicht vor Abschluss des Arbeitsvertrages und damit auch nicht auf dem Arbeitsmarkt. Bei Vertragsabschluss tragen die Unternehmen deshalb immer das Risiko, ob ihre Ver-

tragspartner über ihre Arbeitskraft hinaus Arbeitsvermögen „besitzen“. Eine Politik, die auf Qualifizierung von Arbeitskräften zielt, wird weder den Unternehmen dieses Risiko nehmen noch den Beschäftigten helfen, ihren Unternehmen nach Abschluss der Arbeitsverträge das intendierte Arbeitsvermögen anbieten zu können und im Gegenzug mehr Selbstkontrolle über ihre eigene Arbeit zu „erhalten“.

Dennoch verlangt die Ausbildung von Arbeitsvermögen und deren Pflege Investitionen – und zwar auch in Form von professionellen Dienstleistungen von Menschen an eben den Menschen, deren Arbeitsvermögen gebildet und gepflegt werden soll. Dazu gehören vor allem personenbezogene Dienstleistungen im Bildungs- und Gesundheitswesen. Eine Vielzahl unterschiedlicher Berichte, ob die Armuts- und Reichtumsberichte der Bundesregierung oder die PISA-Studien, zeigen, dass derartige Dienstleistungen in der Bundesrepublik höchst ungleich verteilt werden. Sowohl bei der elementaren Erziehung und Bildung als auch bei der darauf aufbauenden Bildung und Ausbildung und schließlich auch bei der musisch-kulturellen Bildung vererben sich soziale Positionen der Eltern auf ihre Kinder, haben diese untereinander also nicht die gleichen Bildungschancen. Auch Weiterbildung ist nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen erreichbar. Die Chancen, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, sind abhängig vom Alter, Geschlecht und Nationalität, aber auch vom bestehenden Qualifikationsniveau und von der Betriebsgröße. Im Vergleich zum Bildungswesen kommt das Gesundheitswesen, gemessen am Maßstab gleicher Teilhabe, noch relativ gut weg. Doch auch hier sind die Tendenzen der ungleichen Versorgung unübersehbar, dass nämlich das jeweils verfügbare Einkommen an Einfluss auf die medizinische Versorgung der Menschen gewinnt. Um aber allen die Bildung und Pflege ihres Arbeitsvermögens zu ermöglichen und so Arbeitsvermögen zu verallgemeinern, muss diese Schieflage begradigt und für alle gleichberechtigte Zugänge zu Bildung und Weiterbildung geschaffen sowie gleiche medizinische Versorgung sichergestellt werden.

Doch bevor die Autonomie für mehr Beschäftigte durchgesetzt werden kann, ist sie akut bei denen nicht auf Dauer gesichert, denen sie, weil in „Besitz“ wertvollen Arbeitsvermögens, bereits zugestanden wird. Denn gerade unter den Bedingungen autonomer Arbeit stehen die Chancen auf einen pfleglichen Umgang mit dem Arbeitsvermögen besonders schlecht, sofern eben die Arbeitnehmer selbst es sind, die im Vollzug ihrer Autonomie der Verausgabung ihres Arbeitsvermögens keine Grenzen setzen können. Wird aber durch Übernutzung das Arbeitsvermögen verschlissen, dann wird mit diesem Vermögen zugleich die Voraussetzung der Autonomie zerstört. Für die Unternehmen erledigt sich nämlich der Grund, den „Besitzern“ verschlissenen Arbeitsvermögens noch Autonomie zuzugestehen. So besteht auch in dieser Frage ein ökologisches Problem, dass nämlich in der Ausübung von Autonomie mit dem Arbeitsvermögen zugleich die Voraussetzung dieser Autonomie zerstört wird.

Weil aber die Ausübung von Autonomie zumindest eine Ursache ihrer mittel- und langfristigen Zerstörung ist, bieten die autonomen Subjekte selbst keine ausreichende Gewähr für die Nachhaltigkeit ihrer Autonomie. Die modische Behauptung, dass die Einzelnen die besten Anwälte ihrer selbst sind, wird zumindest in diesem Themenfeld falsifiziert: Gerade als Anwälte ihrer eigenen Arbeit sind die Arbeitenden, zumindest als einzelne, nicht in der Lage, ihr langfristiges Interesse an einem pfleglichen Umgang mit ihrem eigenen Arbeitsvermögen und an ihrer nachhaltigen Autonomie zu vertreten, geschweige denn: gegenüber den kurzfristigen Interessen an der Nutzung ihres Arbeitsvermögens durchzusetzen.

Um die Vernutzung von Arbeitsvermögen zu verhindern und den Unternehmen wie auch den arbeitenden Menschen einen pfleglichen Umgang mit dem Arbeitsvermögen abzurufen, ist der Einsatz dieses Arbeitsvermögens unter Bedingungen der Erwerbsarbeit neuen Regeln zu unterwerfen. Dabei gilt es, die langfristigen Interessen der Arbeitnehmer an der Nachhaltigkeit ihres Arbeitsvermögens gegenüber ihren kurzfristigen Interessen an dessen intensiver und umfassender Nut-

zung zu stärken und so die Intensivierung, Verdichtung, Entgrenzung und Entwürdigung ihrer Arbeit zu begrenzen. Was dabei genau und wie geregelt werden muss, ist politisch erst noch zu entdecken und auszuhandeln. „Auszeiten“ werden jedoch dazugehören: Die bei hoher Autonomie arbeitenden Menschen befolgen in ihrer Autonomie die Zwänge ihrer Arbeit – und können dies auf Dauer nur dann tun, wenn sie immer wieder „Auszeiten“ von diesen Zwängen nehmen können, sei es zur Fortbildung, aus familiären Gründen oder um freiberuflich zu arbeiten. „Auszeiten“ stärken ihre Möglichkeit, ihr Arbeitsvermögen auf Dauer zu stellen. Zugleich werden ihre Unternehmen gezwungen, durch entsprechende Arbeitsorganisation die Häufigkeit der „Auszeiten“ ihrer Beschäftigten zu begrenzen, nämlich die Gefahr zu reduzieren, dass ihre Beschäftigten wegen Überforderungen „Auszeiten“ nehmen müssen. Daneben sind aber auch die Möglichkeiten der Beschäftigten zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Umschulung auszubauen und d. h. häufig zu verallgemeinern, damit sie ihr Arbeitsvermögen dauerhaft auf dem notwendigen Niveau halten, dessen Entwertung vorbeugen und gegebenenfalls entwertete Qualifikationen durch neue Qualifikationen ersetzen können. Gleichrangig gilt es, ihre Gesundheit frühzeitig zu schützen, dazu Gesundheitsgefährdungen abzubauen, Formen der Überforderung und des Zusammenbruchs frühzeitig zu erkennen und zu bearbeiten sowie die Fähigkeit zu steigern, Belastungen zu managen. Diese und andere neuen Regeln begrenzen die Veräußerung von Arbeitsvermögen in der Erwerbsarbeit – und dazu sowohl die Autonomie der Beschäftigten wie auch den Zugriff ihrer Unternehmen.

Allerdings reicht es nicht aus, neue Regeln der Erwerbsarbeit als Rechte der Beschäftigten durchzusetzen. Denn in dem Maße, wie ihnen die Kontrolle über ihre Arbeit zugestanden wird, haben sie ja kein Gegenüber, bei denen sie diese Rechte einfordern könnten. Die Subjekte autonomer Arbeit müssen ihre eigenen Rechte bei sich selbst anmelden – und sie werden ihre Rechte dann selbst viel zu häufig ignorieren. Können die Rechte der Arbeitenden aber immer weniger von ihnen

selbst wahrgenommen werden, dann gilt es, diese Rechte zu „vergesellschaften“ – und dies in zweifacher Weise¹⁹:

Die (alten und neuen) Rechte müssen kollektiv eingebunden, deren Wahrnehmung also an Gruppen und Vertretungsorgane delegiert werden. Um Autonomie nachhaltig zu machen, bedarf es also nicht – wie man mit Hinweis auf die Mündigkeit der Arbeitnehmer häufig behauptet – weniger kollektiver Mitbestimmung, sondern deren Fortsetzung und vermutlich sogar deren Ausbau.

Zugleich müssen die Rechte von Dritten gegenüber den Beschäftigten gestärkt werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte ihre Rechte gegenüber ihrer Erwerbsarbeit wahrnehmen, wird dann steigen, wenn sie dazu von außerbetrieblichen Dritten genötigt werden. In Antwort auf den intensiveren Zugriff der Erwerbsarbeit auf die Menschen geht es darum, den Zugriff auf eben diese Menschen durch Familien, durch Verbände oder durch die Gemeinde zu intensivieren. So wird gleichsam ein „Tauziehen“ um die Arbeitenden eröffnet, das von eben diesen Dritten – auch im Interesse der Arbeitenden – gewonnen und von den Unternehmen verloren werden kann. Dadurch, dass die Rechte Dritter auf die arbeitenden Menschen gestärkt wird, dringt deren Leben in ihre Erwerbsarbeit ein, wird also deren Erwerbsarbeit gegenüber deren Freizeit porös. Die Entgrenzung der Arbeit muss also durch Entgrenzung des Lebens außerhalb der Arbeit beantwortet werden.

Eine entsprechende Regulierung der Erwerbsarbeit steht im Widerspruch zu der wirtschaftsliberalen Überzeugung, dass individuelle Autonomie („Selbstgesetzgebung“) und kollektive Regelungen („Fremdgesetzgebung“) in einem Widerspruch zueinander stehen, dass die Freiheit der Einzelnen die Befreiung von solchen Regelungen, also der Deregulierung bedarf. So viel „ökologische Aufklärung“ jedoch braucht das liberale Freiheitspathos, dass die Voraussetzungen individueller Autonomie dauerhaft gesichert werden müssen, soll sie selbst von Dauer sein, und dass diese Absicherung nicht allein in der

¹⁹ Vgl. Möhring-Hesse (2007).

Kompetenz autonomer Subjekte, sondern zu den wechselseitigen Verpflichtungen dieser Subjekte gehört und damit in ihrer gemeinsamen und d. h. politischen Verantwortung liegt.

„Ökologische Aufklärung“ braucht aber auch das politische Projekt von „guter Arbeit“: Arbeitsbedingungen, die den Arbeitnehmern und insbesondere ihren Ansprüchen nach Autonomie entgegenkommen und von ihnen deshalb auch als gut bewertet werden, können selbst ursächlich dafür sein, dass sie mehr von ihrem Arbeitsvermögen verausgaben, als sie jeweils aktualisieren und erweitern können. „Gute Arbeit“ ist dann für die Vernutzung von Arbeitsvermögen ursächlich, deren Verausgabung aber Bedingung dafür ist, dass Arbeitnehmern Arbeitsbedingungen zugestanden werden, die ihren Ansprüchen nach Autonomie entsprechen. Über längere Zeit hinweg gesehen kann also diese „gute Arbeit“ nicht als gut gelten, muss im Gegenzug „gute Arbeit“ auf Dauer gut sein und den pfleglichem Umgang mit eigenem Arbeitsvermögen über ein ganzes Erwerbsleben hinweg möglich machen. Gerade wenn eine Politik der „guten Arbeit“ den Autonomieanspruch nicht zurücknehmen will, wird sie den pfleglichen Umgang mit dem jeweils eigenen Arbeitsvermögen nicht allein von den Arbeitnehmern erwarten können. Daher wird sie die Nachhaltigkeit des Arbeitsvermögens nicht in die Hände autonomer Arbeitnehmer legen können, sondern muss deren Autonomie stattdessen Schranken auferlegen, muss nämlich die Mitsprache kollektiver Interessenvertretung bei der Verausgabung von Arbeitsvermögen sowie die Rechte Dritter an die das Arbeitsvermögen „besitzenden“ Arbeitnehmer stärken. „Gute Arbeit“ gibt es dann nicht „alleine“, sondern in Gemeinschaft mit anderen Arbeitnehmern, die sich in der Verausgabung ihres Arbeitsvermögens wechselseitig kontrollieren und darüber dessen Nachhaltigkeit sicherstellen, und zusammen mit wohlgesinnten Familienangehörigen, Parteifreunden oder Sangesbrüdern und -schwestern, die ihnen ein Leben auch außerhalb der Erwerbsarbeit abverlangen – und dadurch nicht nur ein gemeinsames und deshalb gutes Leben, sondern darüber auch die Begrenzung der Erwerbsarbeit und so „gute Arbeit“ möglich machen.